

**HUBUNGAN ANTARA KECENDERUNGAN *BURNOUT* DENGAN
KINERJA PADA KARYAWAN**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2012**

HUBUNGAN ANTARA KECENDERUNGAN *BURNOUT* DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN

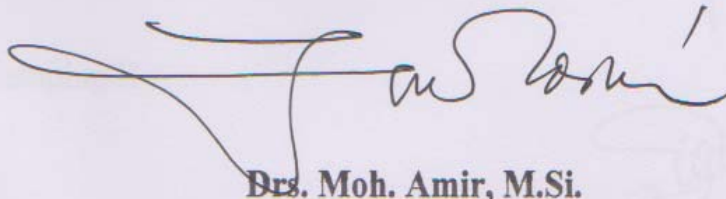
Yang diajukan oleh :

ERNA YUNI HASTUTI
NIM F 100 960 131

Telah disetujui untuk dipertahankan
Di depan Dewan Penguji Skripsi

Telah disetujui oleh :

Pembimbing



Drs. Moh. Amir, M.Si.

Tanggal, Mei 2012

HUBUNGAN ANTARA TINGKAT *BURNOUT* DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN

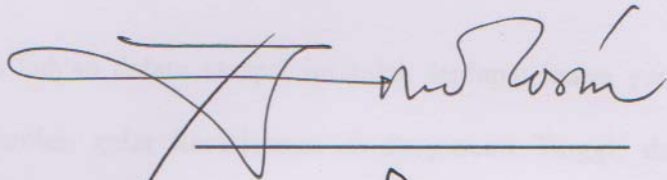
Yang diajukan oleh :

ERNA YUNI HASTUTI
NIM F 100 960 131

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal Juli 2012
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

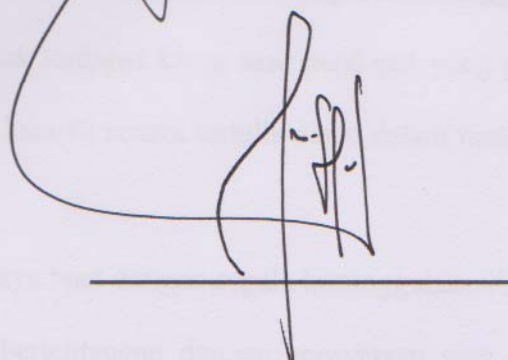
Penguji Utama

Drs. Moh. Amir, M.Si.



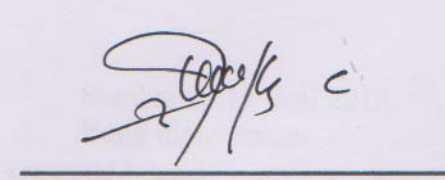
Penguji Pendamping I

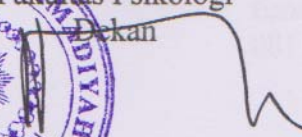
Yudhi Satria Restu, SE., S.Psi., M.Si.



Penguji Pendamping II

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si.



Surakarta Agustus 2012
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan

Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si



HUBUNGAN ANTARA KECENDERUNGAN *BURNOUT* DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN

Erna Yuni Hastuti

Moh. Amir

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstraksi

Kinerja merupakan permasalahan penting dalam perusahaan. Sebagian karyawan yang bekerja di PT TIMATEX), Salatiga, bagian Departemen *Weaving* memiliki kinerja rendah. Kinerja rendah karyawan ditunjukkan dengan perilaku sering melanggar peraturan, tidak disiplin waktu saat datang kerja terlambat, dan mengeluh saat disuruh lembur. Kinerja karyawan menurun salah satunya dipengaruhi oleh rasa aman. Faktor rasa aman yaitu karyawan tidak mengalami keterkanaan saat bekerja (stress atau *bournot*).

Tujuan penelitian, yaitu ingin mengetahui: 1) Hubungan antara kecenderungan *burnout* dengan kinerja pada karyawan. 2) Peran kecenderungan *burnout* terhadap kinerja pada karyawan. 3) Tingkat kecenderungan *burnout* dan kinerja pada karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan negatif antara kecenderungan *burnout* dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kecenderungan *burnout*, maka semakin rendah kinerjanya. Atau sebaliknya, semakin rendah kecenderungan *burnout* maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Tiga Manunggal *Synthetic Industries* (PT TIMATEX), Salatiga Departemen *Weaving* yang berjumlah 607 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: a) Pendidikan terakhir minimal SMA atau sederajat. b) Berpengalaman kerja selama minimal 3 tahun. c) Karyawan dengan usia 25 - 40 tahun. d) Bekerja di shif pagi. teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive non-random sampling*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : 1) Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kecenderungan *burnout* dengan kinerja pada karyawan. 2) Peran kecenderungan *burnout* terhadap kinerja sebesar 21,4%. Hal ini berarti masih terdapat beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja di luar variabel kecenderungan *burnout* sebesar 78,6%. Variabel-variabel tersebut misalnya lingkungan kerja, kepuasan kerja, dukungan teman sekerja, dan persepsi terhadap gaji. 3) Tingkat kecenderungan *burnout* tergolong tinggi dan tingkat kinerja pada karyawan sedang

Kata Kunci : *Kecenderungan Burnout, Kinerja pada Karyawan*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan bisa didapat antara lain dengan cara meningkatkan *performance* kerja karyawan. Meningkatkan persaingan dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan, maka sangat dituntut *performance* yang tinggi dari hasil suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Karyawan sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan diharapkan mempunyai kinerja tinggi. Sebab dengan kinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga perusahaan dapat memenuhi permintaan pasaran. Kinerja tinggi yang dimiliki karyawan dapat membuat karyawan bertahan di tempat kerja. Kinerja yang tinggi dibutuhkan oleh setiap individu dalam mencapai tujuan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tenaga manusia yang terampil dan cekatan dalam menyelesaikan tugas-tugas atau tanggung jawabnya. Tenaga kerja yang terampil dan cekatan dalam menyikapi perubahan masyarakat dalam bidang ekonomi akan mampu bersaing dengan Sumber Daya Manusia (SDM) lain di bidang ekonomi.

Akan tetapi dalam kenyataan, kinerja tinggi tidak dimiliki oleh setiap karyawan. Ada sebagian karyawan yang memiliki kinerja rendah. Kinerja rendah dapat diketahui melalui ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja, seperti datang terlambat ke perusahaan atau tidak masuk kerja tanpa memberi tahu perusahaan. Selain itu, kinerja rendah karyawan yang merupakan salah satu hambatan potensial yaitu masih banyak karyawan yang kurang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Agar dapat menghasilkan program kinerja yang produktif diperlukan suatu pandangan yang luas yang menempatkan unsur manusia sebagai titik sentralnya. Di sini peran manajer menjadi menentukan sebagai prasyarat utama keberhasilan upaya kinerja karyawan yaitu dukungan dan komitmen terhadap upaya-

upaya tersebut secara konsisten (Anwar, 2006).

Kinerja rendah ini juga dimiliki oleh sebagian karyawan yang bekerja di PT TIMATEX), Salatiga, bagian Departemen *Weaving*. Hal ini dapat diketahui melalui hasil wawancara (Desember, 2010) dengan Kepala Departemen *Weaving*, bahwa kinerja para karyawan ada yang rendah dan ada yang tinggi. Kinerja tinggi yang dimiliki karyawan ditunjukkan dengan perilaku taat pada peraturan, datang kerja tepat waktu, dan mau kerja lembur. Sedangkan karyawan yang memiliki kinerja rendah ditunjukkan dengan perilaku sering melanggar peraturan, tidak disiplin waktu saat datang kerja terlambat, dan mengeluh saat disuruh lembur. Pimpinan Departemen *Weaving* dalam menyikapi karyawan yang memiliki kinerja rendah dengan cara memberi teguran. Apabila teguran selama tiga kali berturut-turut tidak diperhatikan oleh karyawan, maka karyawan tersebut mendapat surat peringatan. Karyawan yang tidak memperhatikan surat peringatan dari pimpinan, maka tindakan akhir yang dilakukan pimpinan adalah mengeluarkan karyawan tersebut

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kinerja rendah yang dimiliki oleh karyawan berdampak pada karyawan tersebut dapat dikeluarkan dari tempat kerja karena perusahaan tidak mau dirugikan oleh karyawan yang kinerjanya rendah. Kinerja karyawan rendah dapat merugikan karyawan dan perusahaan.

Kinerja karyawan rendah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Anoraga (1995) yaitu faktor rasa aman, gaji, kesempatan untuk maju dan berkembang, kesempatan berprestasi, dan nama baik di tempat kerja. Faktor rasa aman yaitu karyawan tidak mengalami keterlambatan saat bekerja (stress) adanya kepastian karyawan untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan di

perusahaan selama mungkin seperti yang diharapkan.

Salah satu persoalan yang muncul karena tekanan akibat pekerjaan adalah stress. Stress merupakan salah satu bentuk gangguan jiwa yang banyak dialami oleh anggota masyarakat angkatan kerja dan stress ini dapat dialami oleh individu dalam jangka waktu yang berbeda-beda (Letz dan Stolar, 1993). Menurut Schaufeli dan Jauzur (dalam Andarika, 2004) mengatakan bahwa dalam menjalankan peran dan fungsinya seorang karyawan dituntut memiliki keahlian, pengetahuan, dan konsentrasi yang tinggi. Selain itu pula seorang karyawan selalu dihadapkan pada tuntutan idealisme profesi dan sering menghadapi berbagai macam persoalan baik dari pimpinan maupun teman sekerja. Itu semua menimbulkan rasa tertekan pada karyawan, sehingga mudah mengalami stress.

Permasalahan akan muncul bilaman stress terjadi dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi. Sebagai akibatnya karyawan tersebut akan mengalami kelelahan fisik maupun mental. Keadaan ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stress yang diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, didalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Leatz & Stolar, 1993).

Menurut Lorenz yang diperkuat oleh pendapat Amelia dan Zulkarnain (2005) mengatakan berdasarkan survey bahwa 68% dari pekerja dilaporkan merasakan *burnout* ditempat kerjanya. *Burnout* dan stress merupakan suatu hal yang berbeda. *Burnout* lebih dari pada stress. *Burnout* pada dasarnya bukan gejala dari stress kerja, tetapi merupakan hasil dari stress kerja yang tidak dapat dikendalikan dan merupakan suatu keadaan yang serius (Stanley, 2004). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pekerja *human service* (seperti karyawan, guru, polisi, dan pekerja sosial) mengalami

burnout dalam merespon terhadap stress kerja (Amelia dan Zulkarnaen, 2005).

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka timbul pertanyaan, yaitu "Apakah ada hubungan antara kecenderungan *burnout* dengan kinerja karyawan?" Oleh sebab itu, dalam penelitian ini mengambil judul: Hubungan Antara Kecenderungan *Burnout* dengan Kinerja pada Karyawan

Tujuan penelitian, yaitu ingin mengetahui:

1. Hubungan antara kecenderungan *burnout* dengan kinerja pada karyawan.
2. Peran kecenderungan *burnout* terhadap kinerja pada karyawan.
3. Tingkat kecenderungan *burnout* dan kinerja pada karyawan.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja

Greenberg (dalam Sinungan, 1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja dapat diketahui melalui perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Kinerja berkaitan erat dengan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Vroom (dalam Sari, 2004) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Maier (1995) performansi kinerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang ditekuninya. Performansi kinerja dalam hal ini mengarah pada pengertian prestasi kerja yang dicapai oleh individu dalam proses kerja. Anoraga (1995) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja berkaitan erat dengan tujuan dalam arti sebagai suatu hasil dari perilaku kerja seseorang. Kinerja diberikan batasan sebagai hasil dari pola-pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai standar yang telah ditetapkan, baik kualitas dan kuantitas.

Kesimpulan kinerja merupakan tingkatan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang ditekuni untuk mencapai tujuan sesuai standar yang telah ditetapkan, baik kualitas dan kuantitas.

Beberapa metode penilaian yang dikemukakan oleh Rivai dan Basri (2003), terdiri dari:

1. *rating scale*,
2. *checklist*,
3. *critical incident technique*,
4. skala penilaian berjangkarkan perilaku,
5. observasi dan tes unjuk kerja, dan
6. metode perbandingan kelompok.

Uraian penilaian potensi seorang karyawan dari Rivai dan Basri (2003) tersebut sebagai berikut:

1. *Rating Scale*

Rating scale adalah penilaian yang didasarkan pada suatu skala, dari sangat memuaskan, memuaskan, cukup, sampai kurang memuaskan, pada standar-standar unjuk kerja seperti inisiatif, tanggung jawab, hasil kerja secara umum, dan lain-lain. Penilaian dilakukan oleh seorang penilai yang biasanya atasan langsung, yang dilakukan secara subyektif.

2. *Checklist*

Checklist adalah penilaian yang didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah pegawai sudah memenuhi atau melakukannya. Penilai di sini adalah atasan langsung. Hampir sama dengan metode *rating scale*, setiap standar penilaian dapat diberikan bobot sesuai dengan tingkat kepentingan standar tersebut. Penilaian umumnya dilakukan secara subyektif.

3. *Critical Incident Technique*

Critical incident technique adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik. Penilaian dilakukan melalui observasi langsung ke tempat kerja, kemudian mencatat perilaku-perilaku kritis yang tidak baik atau baik, dan mencatat

tanggal dan waktu terjadinya perilaku tersebut.

4. Skala penilaian berjangkarkan perilaku

Skala penilaian berjangkarkan perilaku (*behaviorally anchored rating scale – BARS*) adalah penilaian yang dilakukan dengan menspesifikasi unjuk kerja dalam dimensi-dimensi tertentu, misalnya dosen di perguruan tinggi dimensi-dimensi unjuk kerjanya adalah memberikan pengajaran, melakukan penelitian, memberikan bimbingan pada mahasiswa, dan membuat soal. Selanjutnya, masing-masing dimensi diidentifikasi berdasarkan perilaku tertentu, baik perilaku yang sangat diharapkan atau perilaku baik maupun perilaku yang tidak diharapkan atau perilaku tidak baik.

5. Observasi dan tes unjuk kerja

Observasi dan tes unjuk kerja adalah penilaian yang dilakukan melalui tes di lapangan. Misalnya, seorang karyawan yang bekerja di lapangan setiap enam bulan sekali menjalani tes yang meliputi pengujian pengetahuan mengenai prosedur pelaksanaan pekerjaan, dan tes kesehatan.

6. Metode perbandingan kelompok

Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan kerjanya, yang dilakukan oleh atasan dengan beberapa teknik seperti pemeringkatan (*ranking method*), pengelompokan pada klasifikasi yang sudah ditentukan (*force distribution*), pemberian poin atau angka (*point allocation method*), dan metode perbandingan dengan pegawai lain (*paired comparison*).

Robbins (dalam Rivai, dan Basri, 2003) menyatakan adanya lima hal yang mendasari kinerja karyawan, yakni:

1. Pekerjaan itu sendiri, meliputi beban kerja, kesesuaian minat, variasi pekerjaan, tanggung jawab, kebermaknaan pekerjaan, dan lingkungan kerja.
2. Mutu pengawasan dan supervisor, yaitu kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

3. Rekan kerja, meliputi komunikasi dan keterbukaan, persaingan, kebersamaan dan dukungan kelompok, penyelesaian masalah dan umpan balik.
4. Promosi dan pengembangan karir, meliputi pendidikan dan pelatihan, kesempatan pengembangan diri, pemenuhan kebutuhan eksistensi diri dan reputasi, serta keadilan dalam sistem promosi.
5. Gaji, meliputi besar gaji dan tunjangan, sistem penilaian prestasi dan penghargaan, pemenuhan kebutuhan dan fasilitas kerja.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang diterapkan menurut Soeprihanto (2001), yaitu:

- a. Pengetahuan dan keterampilan, artinya kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang diinginkan.
- b. Inisiatif, artinya semangat dan motivasi yang mendorong peningkatan hasil kerja dan kualitas kerja. Karyawan lebih kreatif mencari cara baru yang lebih efektif dan efisien untuk menyelesaikan tugas dan tidak menyukai pekerjaan yang bersifat monoton dari waktu ke waktu
- c. Kerja sama, artinya keharmonisan kerja dengan karyawan lain baik karyawan selevel atau bawahan serta kemampuan komunikasi secara lisan ataupun tulisan.
- d. Kondisi psikis, artinya kondisi kejiwaan individu dalam keadaan stabil atau tidak.
- e. Disiplin, artinya kepatuhan terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan yang dikeluarkan perusahaan atau manajemen.

Aspek-aspek kinerja adalah keahlian, pengalaman, umur, keadaan fisik, pendidikan, bakat dan temperamen, ketrampilan kerja, inteligensi, keahlian, keadaan fisik, dan temperamen karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor lingkungan, manajemen, rasa aman, gaji, kesempatan untuk maju dan berkembang, kesempatan berprestasi, rekan kerja, dan promosi.

2. Kecenderungan *Burnout*

Kinerja seorang karyawan dalam perusahaan dapat diketahui melalui penilaian kerja. Bellows (dalam Sari, 2004) menjelaskan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah sebuah penilaian periodik secara sistematis akan peranan daripada seseorang terhadap organisasi, biasanya dilakukan oleh seorang supervisor atau seorang lainnya dalam situasi memperhatikan cara pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja juga diberi batasan hasil dari pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai standar prestasi, baik kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu maupun oleh perusahaan tempat individu tersebut bekerja. (Hariandja, 2002) menyatakan bahwa dalam penilaian karyawan, sasaran yang menjadi obyek penilaian antara lain adalah kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas.

Kecenderungan *burnout* merupakan kesiapan reaktif yang tertuju pada obyek atau suatu keadaan pola perilaku yang mengarah pada ketegangan atau tekanan psikis yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, emosional yang terjadi akibat tuntutan situasi dan stress yang berkepanjangan dan rendahnya penghargaan terhadap dirinya sendiri karena adanya tujuan yang tidak realistis terhadap perubahan yang diinginkan.

Aspek-aspek *burnout* terdiri dari kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, rendahnya keyakinan mencapai keberhasilan dalam hidup serta depersonalisasi terhadap lingkungan dan orang-orang disekitarnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan *burnout* ada dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi kurangnya dukungan

sosial dari atasan, kondisi kerja yang tidak menyenangkan, imbalan yang tidak sesuai, pekerjaan yang monoton, tuntutan kerja yang tinggi, pekerjaan yang tidak menarik, kurangnya informasi tentang pekerjaan, konflik peran dan gaya kepemimpinan atasan yang kurang memberi gerak pada anak buah. Sedangkan faktor internal meliputi jenis kelamin, usia, status pernikahan, intelegensi, idealisme dan antusias, konsep diri yang rendah serta perfeksionisme. Selain itu juga *burnout* dapat terjadi karena adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang dialami seseorang ditempat kerjanya.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: “Ada hubungan negatif antara kecenderungan *burnout* dengan kinerja karyawan”. Semakin tinggi kecenderungan *burnout*, maka semakin rendah kinerjanya. Atau sebaliknya, semakin rendah kecenderungan *burnout* maka semakin meningkat kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Variabel bebas : kecenderungan *burnout*
2. Variabel terikat : kinerja

Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk mengubah konsep pada variabel-variabel yang bersifat teoritis menjadi konsep yang dapat diukur secara empiris (Koentjaraningrat, 1997). Hal ini sangat penting untuk menghindari dari salah pengertian dan penafsiran yang berbeda. Berikut adalah definisi operasional dari variabel-variabel penelitian tersebut diatas.

1. Kinerja

Kinerja merupakan tingkatan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang ditekuni untuk mencapai tujuan sesuai standar yang telah ditetapkan, baik kualitas dan kuantitas. Untuk mengetahui kinerja karyawan data diperoleh melalui dokumentasi dari Kepala Pengawas Departemen *Weaving* bahwa karyawan dinilai kinerja melalui dua unsur, kondisi fisik dan disiplin. Semakin tinggi skor kinerja, maka hasil kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila skor kinerja rendah maka hasil kerja semakin menurun.

2. Kecenderungan *burnout*

Kecenderungan *burnout* merupakan kesiapan reaktif yang tertuju pada obyek atau suatu keadaan pola perilaku yang mengarah pada ketegangan atau tekanan psikis yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, emosional yang terjadi akibat tuntutan situasi dan stress yang berkepanjangan dan rendahnya penghargaan terhadap dirinya sendiri karena adanya tujuan yang tidak realistis terhadap perubahan yang diinginkan. Kecenderungan *burnout* subyek dalam penelitian ini akan diungkap dengan menggunakan skala *burnout* yang disusun berdasarkan aspek-aspek *burnout* yang meliputi kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dan depersonalisasi. Semakin tinggi skor *burnout* pada subyek maka semakin tinggi pula tingkat kecenderungan subyek mengalami *burnout*. Begitu pula sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula tingkat kecenderungan *burnout* yang dialami subyek.

Stanley (2004) mendefinisikan bahwa *burnout* merupakan suatu kondisi dari reaksi terhadap harapan dan tujuan yang tidak realistis terhadap perubahan yang diinginkan. Kondisi ini mempengaruhi individu yang termotivasi dengan idealisasi yang tinggi.

Afifah (2005) mengutip pendapat Baron dan Greenberg yang menyatakan ada empat aspek dalam *burnout*, yaitu:

- a. Kelelahan fisik, ditandai dengan terkurasnya tenaga dan merasa lelah sepanjang waktu, seperti: serangan sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan kebiasaan makan (kehilangan nafsu makan).
- b. Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap dalam pekerjaan, mudah tersinggung dan marah tanpa alasan yang jelas.
- c. Kelelahan mental, ditandai dengan sikap sinis terhadap orang lain, memiliki prasangka yang negatif terhadap orang lain, berpendapat negatif terhadap diri dan pekerjaan. Kelelahan mental ini mengarah pada kecenderungan untuk menyalahkan hal-hal yang ada diluar dirinya sebagai sumber semua permasalahan yang dialaminya.
- d. Rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan dan kehidupan, merasa belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat.

Subjek Penelitian

Dalam suatu penelitian, populasi harus ditentukan terlebih dahulu. Populasi adalah keseluruhan individu yang ingin diselidiki dan paling sedikit mempunyai satu ciri atau sifat yang sama (Hadi, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Tiga Manunggal *Synthetic Industries* (PT TIMATEX), Salatiga Departemen *Weaving* yang berjumlah 607 karyawan.

Bentuk sampel yang digunakan adalah *purposive sample*, yaitu pemilihan sekelompok subyek berdasarkan ciri-ciri atau sifat populasi yang telah diketahui (Hadi, 2000). Sampel dalam penelitian ini mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Pendidikan terakhir minimal SMA atau sederajat

- b. Berpengalaman kerja selama minimal 3 tahun
- c. Karyawan dengan usia 25 - 40 tahun
- d. Bekerja di shif pagi

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala dan dokumentasi. Skala digunakan untuk mengungkap variabel kecenderungan *burnout*.

Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan mengumpulkan data kinerja diambil dari dari penilaian kerja PT Tiga Manunggal *Synthetic Industries* (PT TIMATEX), Salatiga Departemen *Weaving*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis korelasi *product moment* diperoleh hasil $r = -0,463$ dengan $p = 0,008$ ($p < 0,01$) yang berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kecenderungan *burnout* dengan kinerja. Artinya Semakin tinggi kinerja maka semakin rendah kecenderungan *burnout* atau semakin rendah kinerja maka akan semakin tinggi kecenderungan *burnout*.

Karyawan sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan diharapkan mempunyai kinerja tinggi. Sebab dengan kinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga perusahaan dapat memenuhi permintaan pasaran. Kinerja tinggi yang dimiliki karyawan dapat membuat karyawan bertahan di tempat kerja. Kinerja yang tinggi dibutuhkan oleh setiap individu dalam mencapai tujuan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Simanjuntak (1996) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan ini lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini atau sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dari suatu

aktivitas kerja (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut dengan waktu yang digunakan.

Bellow (dalam Sari, 2004) menyatakan bahwa manfaat penilaian prestasi kerja pegawai antara lain dapat dipergunakan sebagai dasar untuk pembayaran upah, gaji dan bonus, sebagai alat dalam penentuan latihan dan pengembangan, sebagai alat dalam pemberian nasehat-nasehat kepada pegawai dan sebagai alat pemberian perangsang kerja pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Anoraga (1995), yaitu (1) Rasa aman, yaitu karyawan tidak mengalami keterkanan saat bekerja (stres) adanya kepastian karyawan untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan di perusahaan selama mungkin seperti yang diharapkan. (2) Kesempatan untuk maju dan berkembang, yaitu adanya kemungkinan bagi karyawan untuk maju, naik pangkat, kedudukan dan keahlian atau pengalaman. (3) Gaji atau uang, yaitu perusahaan yang memberikan kebanggaan kepada karyawan apabila mereka bekerja di perusahaan yang bersangkutan. (4) Nama baik tempat kerja, yaitu perusahaan yang memberikan kebanggaan kepada karyawan apabila mereka bekerja di perusahaan yang bersangkutan. (5) Kesempatan berprestasi dan pengakuan diri, yaitu perusahaan yang memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya sehingga mencapai tingkat kerja yang maksimal.

Faktor rasa aman mempengaruhi kinerja. Karyawan merasa aman karena tidak mengalami tekanan dari pimpinan saat bekerja, sehingga karyawan tidak mengalami kecenderungan *bournot*. Karyawan merasa aman karena adanya kepastian karyawan untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan di perusahaan selama mungkin seperti yang diharapkan. Demikian pula dalam hal gaji, karyawan yang memperoleh gaji sesuai kemampuan akan merasa tenang dan aman.

Kesempatan berprestasi dan pengakuan diri, yaitu perusahaan yang memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada dalam diri karyawan sehingga mencapai tingkat kerja yang maksimal dan tidak menimbulkan stres.

Stress dapat dialami oleh individu dalam waktu yang berbeda-beda. Stress yang dialami dalam waktu yang lama dan intensitas yang tinggi akan mengakibatkan terjadinya kecenderungan *burnout*. Apabila stress menyerang individu secara terus menerus dan dalam jangka waktu yang cukup lama dan individu tersebut tidak dapat mengatasinya maka akan timbul gejala melemahnya fisik dan psikis yang lama kelamaan akan menjadi *burnout*. *Burnout* menurut Rosyid (1996) merupakan kelelahan fisik, mental, emosional yang terjadi karena stress yang diderita dalam jangka waktu yang lama, didalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.

Kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan sebagai hal yang kedua. Hal tersebut menyebabkan seseorang merasakan tekanan-tekanan untuk memberi lebih banyak. Aspek kelelahan emosional fisik pada karyawan yang mengalami kecenderungan *burnout* menunjukkan kondisi psikis yang tidak stabil. Kondisi psikis merupakan salah satu faktor dari kinerja.

Stolar (dalam As'ad dan Sutjipto, 2000) bahwa kecenderungan *burnout* yang terjadi pada seseorang ditandai dengan dua aspek dari lima aspek, yaitu: (1) Kelelahan fisik (*physical exhaustion*), ditandai dari mudahnya seseorang merasa lelah, mudah menderit sakit kepala, sering merasa mudah sekali mual, mengalami perubahan pola makan dan tidur, dan merasa terkuras tenaganya secara berlebihan dan (2) Kelelahan emosional (*emosional exhaustion*), muncul dalam bentuk depresi, frustrasi, merasa terpenjara oleh tugas atau

pekerjaannya, apatis, mudah sedih, dan merasa tidak berdaya.

Hubungan antara kecenderungan *burnout* dengan kinerja ditunjukkan dari peran kecenderungan *burnout* terhadap kinerja sebesar 0,214 atau 21,4%. Hal ini berarti masih terdapat beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja di luar variabel kecenderungan *burnout* sebesar 78,6%. Variabel-variabel tersebut misalnya lingkungan kerja, kepuasan kerja, dukungan teman sekerja, dan persepsi terhadap gaji

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu tentang hubungan antara kecenderungan *burnout* dengan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kecenderungan *burnout* dengan kinerja pada karyawan.
2. Peran kecenderungan *burnout* terhadap kinerja sebesar 21,4%. Hal ini berarti masih terdapat beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja di luar variabel kecenderungan *burnout* sebesar 78,6%. Variabel-variabel tersebut misalnya lingkungan kerja, kepuasan kerja, dukungan teman sekerja, dan persepsi terhadap gaji.
3. Tingkat kecenderungan *burnout* tergolong tinggi dan tingkat kinerja pada karyawan sedang.

Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan perusahaan

Mengingat hasil tingkat kinerja tergolong sedang dan kecenderungan *burnout* tergolong tinggi, maka dapat disarankan kepada pimpinan perusahaan, untuk memberikan perhatian kepada

karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Cara yang dapat dilakukan pimpinan yaitu mengurangi kecenderungan *burnout* dengan cara memberikan kesejahteraan bagi karyawan, memberikan dukungan sosial dengan cara bekerja sesuai kemampuan karyawan, memberikan kondisi kerja yang menyenangkan dengan cara mendengarkan keluhan karyawan, dan mengangkat karyawan kontrak menjadi karyawan tetap setelah menjalani masa kerja selama tiga tahun.

2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan yang dijadikan subjek penelitian diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan menurunkan kecenderungan *burnout*. Adapun saran yang diberikan yaitu:

- a. Meningkatkan kinerja dengan cara bekerja disiplin dan sungguh-sungguh sehingga dapat dipekerjakan oleh perusahaan dalam jangka waktu lama.
- b. Menurunkan kecenderungan *burnout* dengan cara bekerja sesuai dengan kemampuan. Misalnya kalau badan sudah capai setelah bekerja selama delapan jam tidak usah kerja lembur. Menjalin hubungan yang baik dengan teman kerja agar mendapat dukungan teman kerja saat melakukan kegiatan kerja.

3. Bagi Peneliti Lain

Untuk meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan kecenderungan *burnout* dan kinerja berhubungan dengan kelemahan penelitian. Kelemahan dalam penelitian ini yaitu saat pengumpulan data tidak ditunggui oleh peneliti, sehingga data yang diperoleh kurang akurat. Karena ada kemungkinan saat pengisian skala, karyawan bersikap asal-asalan atau dikerjakan orang lain. Oleh sebab itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan saat pengumpulan data, peneliti menunggui sampel penelitian saat mengerjakan skala. Kelemahan penelitian ini juga terjadi pada jumlah sampel yang sedikit. Bagi peneliti

selanjutnya disarankan untuk mengumpulkan sampel sebanyak-banyak (lebih dari 54 orang), sehingga hasil akan lebih baik lagi. Selain itu, disarankan pula bagi peneliti lain untuk menambah variabel tidak hanya dua sehingga hasil penelitian dalam pembahasan lebih mendalam dan bervariasi. Variabel lain yang disarankan misalnya lingkungan kerja, kepuasan kerja, dukungan teman sekerja, dan persepsi terhadap gaji.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah. 2005. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Iklim Kerja dengan Burnout. *Skripsi*. (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Anoraga, P. 1995. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar, "Kebutuhan Rasa Aman untuk Keselamatan Kerja". www.economicalSDM.co.id. 5 Desember 2006.
- Amelia, R., dan Zulkarnain. 2005. Konsep Diri dan Tingkat *Burnout* Pada Karyawan Yang Bekerja di Instansi Pelayanan Masyarakat. *Psikologika*. No.19 Tahun X.
- As'ad, M., dan Soetjipto, H.P. 2000. Hubungan Antara Beberapa Aspek Budaya *Perusahaan* Dengan Tingkat *Burnout* Pada Karyawan Bagian Pelayanan Publik. *Jurnal Psikologi*. No.2, hal 101-110.
- Hadi, S. 2000. *Metodology Research II*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hariandja, M.T.F. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Koentjaraningrat. 1997. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Leatz, C.A., dan Stolar, M.W. 1993. Went Work Gets To Be To Much. *World Executive Digest*. Vol.14, No.11.
- Maier, J.I, John M I, dan James H.D.Jr. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi ke 8 Terjemahan* :Djarkasih. Jakarta:Arcan
- Rivai, V dan Basri, M. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosyid, H.F. 1996. *Burnout* Sebagai Penghambat Produktivitas yang Perlu Dicermati. *Intisari Skripsi*. (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi: UNIKA Semarang.
- Sari, D.N. 2004. *Hubungan Antara Performance Appraisal dengan Produktivitas Kerja*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sinungan, S. 1997. *Manajemen Internasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, S. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Soeprihanto, J. 2001. *Penilaian Kinerja dan pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutjipto. 2001. Apakah Anda Mengalami *Burnout*. *Jurnal Pedidikan*. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Stanley, G.T. 2004. Understanding Organizational Culture and Leadership-Enhance Efficiency and Productivity. *PM World Today is a free monthly eJournal - Subscriptions available at*. Hal. 1-14.